

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И СТАТИСТИКА

УДК 657.22

М.Н. ГАЛКИНА, ассистент

кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита
Полесский государственный университет,
г. Пинск, Республика Беларусь

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ, ОЦЕНКЕ И УЧЕТУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКАМ

***Аннотация.** В данной статье определена сущность категории «вознаграждения»; рассмотрена их классификация согласно национального законодательства и по МСФО; приведена сравнительная характеристика вознаграждений работникам по международным, национальным и стандартам других стран; предложена оценка вознаграждений в зависимости от их срочности, а также методика их учета.*

Введение. В настоящее время в учетную практику хозяйствующих субъектов все активнее внедряются международные стандарты, predeterminedные программой реформирования учета и отчетности. В современных условиях хозяйствования проблемы и вопросы, связанные с вознаграждением работников, приобретают особенно важное значение. Многие из способов вознаграждений работникам, применяемые в мировой практике, в настоящее время не используются в Республике Беларусь. Возможно, причиной является отсутствие белорусских аналогов МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам». Несмотря на широкие возможности организаций в самостоятельном определении размеров, форм и систем оплаты труда, многие вопросы данных расчетов до сих пор жестко регламентированы. Этим объясняется и огромное количество нормативов, регламентирующих конкретные условия данных расчетов.

Результаты и их обсуждение. Рассмотрим основные различия учета вознаграждений работникам в отечественном учете и по МСФО. В законах и иных нормативных актах Республики Беларусь отсутствует однозначность идентификации объекта учета «вознаграждение работникам», аналог — «расходы

на оплату труда». Синонимами термина «вознаграждения работникам», как экономической категории, являются «оплата труда», «заработная плата» и «вознаграждение за труд».

Чтобы справиться с существующими проблемами и решить возникающие вопросы, целесообразно разобраться в теории, определив сущность и содержание этих экономических категорий. Теоретически обоснованный подход имеет большое практическое значение, позволяет более взвешенно принимать конкретные решения. Исследовав и систематизировав теоретические подходы к сущности категорий «заработная плата», «оплата труда» и «вознаграждения», мы видим, что многие авторы не разграничивают эти понятия. Трудовой кодекс Республики Беларусь также ставит равенство между «заработной платой» и «оплатой труда» как «вознаграждение за труд» [2]. На наш взгляд, понятие «вознаграждения работникам» более корректно отражает виды денежных и неденежных выплат персоналу, чем категория «оплата труда», представляющая собой систему отношений по поводу вознаграждений, а не сами выплаты.

Таблица 1 – Подходы к сущности категорий «заработная плата», «оплата труда» и «вознаграждения работникам»

Автор	Содержание
Трудовой Кодекс Республики Беларусь	Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [2]
К. Маркс	Заработная плата наемного рабочего представляет собой цену его рабочей силы
Д.Б. Кларк	Заработная плата определяется «предельной производительностью труда» рабочих
В.М. Лебедев	Заработная плата – оплата труда, вложенного работником в выполнение определенного объема работ при соблюдении требований к их качеству
А.Н. Одинец	Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время
Н.А. Алексеенко, И.Н. Гурова	Заработная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежной и (или) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. – для работника – это основная статья дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов семьи. – для работодателя – это элемент затрат на производство
В.Я. Хрипач	Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной и (или) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а так же за периоды, включаемые в рабочее время
Т.В. Кашанина, А.В. Катании	Заработная плата – установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполняемую по трудовому договору работу
Е.Г. Жулина	Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (контрактами)
М.Н. Федорова	Оплата труда – это регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, за отработанное время, включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени, оплачиваемого в соответствии с трудовым законодательством и коллективными трудовыми договорами
Словарь бизнес-терминов	Вознаграждения – денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда
МСФО 19 «Вознаграждение работникам»	Вознаграждения – все формы вознаграждений и выплат компании в обмен на услуги работников [6]

Следует отметить, что в системе нормативного регулирования учета в Республике Беларусь отсутствует специально разработанная Инструкция или стандарт, в которых целиком бы раскрывались вопросы порядка учета и раскрытия в отчетности вознаграждений работникам. В настоящее время порядок расчетов с работниками регулируется

Постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2001 г. N 80 «Об утверждении инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду» (в ред. постановлений Минстата от 28.06.2006 N 89). Согласно этого Постановления, в фонд зара-

ботной платы (рис.1) включаются следующие выплаты:

1. заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
2. выплаты стимулирующего характера;

3. выплаты компенсирующего характера;

4. оплата за неотработанное время;

5. другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы.

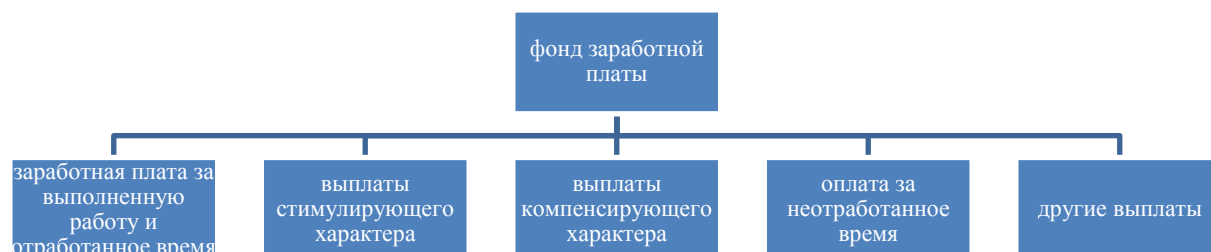


Рисунок 1 – Состав фонда заработной платы в Республике Беларусь

Фонд заработной платы – общая сумма денежных средств, выплачиваемых работникам предприятия по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, а также доплат, надбавок и премий в течение определенного периода времени. По мнению авторов, это является своеобразным аналогом вознаграждений работникам, которые приняты в международном учете.

В отечественной практике все выплаты разграничиваются в зависимости от источника выплаты: включаемые в фонд оплаты труда, за счет финансовых результатов, из фонда социальной защиты населения.

В международной практике состав вознаграждений регулируется МСФО-19, который предусматривает четыре основных форм рас-

четов и вознаграждений. Деление на указанные группы предполагает различие вознаграждений с точки зрения особенностей их оценки и раскрытия в отчетности [5]. На рисунке 2 представлена классификация вознаграждений работникам согласно МСФО (IAS) 19.

Сравнивая отечественный подход к разграничению обязательств по оплате труда с классификацией вознаграждений работникам, представленной в МСФО (IAS) 19, нельзя не признать, что они осуществляются на разной основе. В таблице 2 приведем сравнительную характеристику учета по оплате труда в отечественных и международных стандартах

Таблица 2 – Сравнительная характеристика вознаграждений работникам по международным, национальным и стандартам других стран

Признак сравнения	Стандарт	Принцип классификации	Разграничение на краткосрочные и долгосрочные	Оценка
МСФО	МСФО 19, МСФО 26	особенность оценки и раскрытия в отчетности	существует	Недисконтированная, дисконтированная, справедливая стоимости.
Республика Беларусь	Нет аналога	в зависимости от источника погашения	Не существует	Все вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости,
Российская Федерация	ПБУ «Вознаграждение работников»	в зависимости от источника их погашения	Не существует	Все вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости
Республика Казахстан	Нет аналога	в зависимости от источника их погашения	Не существует	Все вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости

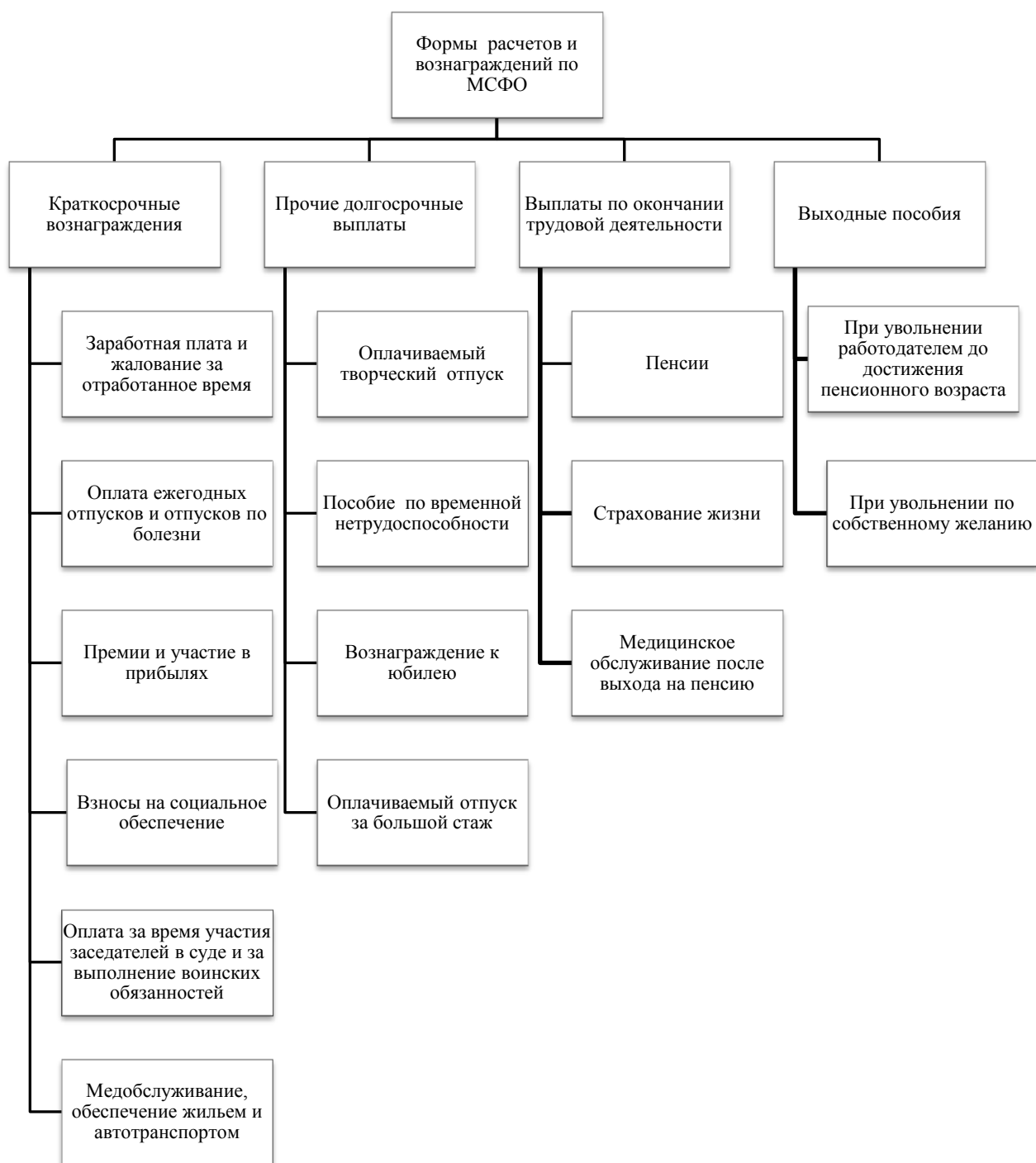


Рисунок 2 – Классификация вознаграждений работникам согласно МСФО (IAS) 19

В белорусской и российской практике учета нет четкого разделения вознаграждений работнику на краткосрочные и долгосрочные вознаграждения. Разграничить краткосрочные и долгосрочные обязательства по оплате труда мы считаем необходимым. При этом должны быть различны требования к их оценке. Краткосрочные обязательства должны оцениваться по стоимости их начисления, а долгосрочные — по дисконтированной стоимости. Очевидно, что чем больше отдален срок оплаты, тем это предпочтительнее для организации, поскольку в этом случае играет роль фактор инфляции. Кроме этого, организация может разместить на период до погашения обязательств средства в банке и получить соответствующую дополнительную сумму в виде начисленных процентов. Таким образом, полагаем, что введение требования оценки долгосрочных обязательств по оплате труда по дисконтированной стоимости обоснованно и необходимо в Республике Беларусь.

Критически изучив предлагаемые подходы авторов в отечественной и зарубежной литературе по классификации и учету вознаграждений работникам, а также возникающие противоречия в нормативно правовой базе, нами предлагается введение в практику учета требований международных стандартов финансовой отчетности. Прежде всего, наименование счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» не соответствует ни международным стандартам, ни экономической сущности данной категории «оплата труда», представляющей собой систему отношений, а не непосредственно виды денежных (или неденежных) выплат персоналу, что отражает понятие «вознаграждение». По мнению авторов, следует заменить термин «оплата труда» на «вознаграждение работникам», т.е. наименование счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» на «Расчеты с работниками по вознаграждениям». Такое название счета будет более полно и точно раскрывать его содержание. Выполнение данных рекомендаций, по нашему мнению, будет способствовать улучшению организации учета вознаграждений, детализации информации, содержащейся в регистрах синтетического и аналитического учета, которые являются значимым источником для формирования отчетности. К счету 70 «Расчеты с работниками по вознаграждениям» предлагаем открыть следующие субсчета:

Субсчет 1 «Краткосрочные вознаграждения», аналитический учет будет осуществляться по видам краткосрочных вознаграждений (заработная плата за отработанное время, премии, оплата отпусков)

Субсчет 2 «Долгосрочные вознаграждения», аналитический учет по которому будет организован по видам долгосрочных вознаграждений (вознаграждения к юбилею, отпуска, пособия)

Субсчет 3 «Выплаты по окончании трудовой деятельности», аналитический учет по которому будет вестись по видам пенсий и страхования жизни.

Субсчет 4 «Выходные пособия», аналитический учет по которому будет осуществляться по видам пособий при увольнении работника (по собственному желанию, при достижении пенсионного возраста).

Выводы. Резюмируя результаты исследования, следует отметить, что наличие широкого понятийного аппарата и необходимость однозначности в изложенных подходах к сущности категории «вознаграждения» и классификации вознаграждений работников, требует разработки методических рекомендаций по учету и отчетности вознаграждений работникам организации, что в значительной мере позволит повысить качество, достоверность информации для принятия эффективных управленческих решений, а также позволит приблизиться к МСФО.

Литература

1. Налоговый кодекс Республики Беларусь. Особенная часть : закон Респ. Беларусь от 29 дек. 2009 г., № 71-3 (в ред. Закона от 30 дек. 2014 г., № 224-3) // Консультант-Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2015.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : закон Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-3 (в ред. Закона от 1 июля 2014 г., № 171-3) // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2015.
3. О бухгалтерском учете и отчетности : закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013г., № 57-3 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2015.
4. О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики : декрет Президента Респ. Беларусь от 27 марта 1997 г., № 10

- (в ред. Декрета от 23 янв. 2009 г., № 2) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр-Спектр». – Минск, 2015.
5. Агеева, О.А. Международные стандарты финансовой отчетности : учеб. для вузов / О.А. Агеева, А.Л. Ребизова. – М. : Юрайт, 2014. – 447 с.
6. Бабаев, Ю.А. Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) : учеб. для вузов / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров. – М. : Вузовский учеб., 2015. – 398 с.

GALKINA Marina

METHODOLOGICAL APPROACHES TO CLASSIFICATION, VALUATION AND ACCOUNTING OF EMPLOYEE BENEFITS

Summary. In this article the essence of category of «remuneration»; discusses their classification according to national legislation and IFRS; comparative characteristics of employee benefits at international, national, and standards of other countries; the proposed assessment of compensation depending on their urgency, as well as methods for their accounting.

© Галкина М.Н.

Статья поступила 9 марта 2016г.